

# Cómo abordar la falta de talento



**Healthcare & Life Sciences**  
by PageGroup



**Iñigo Usandizaga**  
Senior Manager

## Introducción

La pandemia ha cambiado para siempre el rumbo de la asistencia sanitaria en todo el mundo. El sector de Healthcare & Life Science necesita más talento que nunca, y esta tendencia se va a acentuar a medida que crezca la necesidad de intervención médica. Existe un inmenso vacío de competencias, pero la industria está encontrando soluciones creativas para satisfacer esta necesidad.

Este ebook refleja las percepciones de nuestros casi 200 consultores/as de Healthcare & Life Science en todo el mundo, que asesoran y colaboran con empresas del sector para encontrar los perfiles de alta dirección, profesionales técnicos y equipos de apoyo necesarios que impulsan el progreso de la trayectoria de la compañía.

Hemos entrevistado a nuestros expertos para descubrir las tendencias más importantes que debes conocer en materia de Healthcare & Life Science, y cómo dichas tendencias pueden afectar a tus esfuerzos de atracción de talento. El desarrollo de las habilidades existentes, la adquisición de nuevas competencias, la oferta de estabilidad laboral y un trato más personal en el proceso de selección son algunas de las soluciones que ofrecen nuestros consultores de todo el mundo.

En este ebook encontrarás buenos consejos, soluciones prácticas y oportunidades que nuestros consultores de Polonia, Estados Unidos, Reino Unido, Japón y Oriente Medio han compartido a partir de sus

experiencias y sus conocimientos de las tendencias en la industria. No dudes en ponerte en contacto con cualquiera de los consultores/as que han colaborado en este documento y conversar con ellos para encontrar a la persona adecuada para tu organización.

En nombre del equipo de Healthcare & Life Science de PageGroup, espero que disfrutes de la lectura.

Un cordial saludo.

**Iñigo Usandizaga**  
*Senior Manager*

# Cómo abordar la falta de talento

## Las compañías pueden atraer al mejor talento en Healthcare & Life Science ofreciendo estabilidad y un trato personal

Con la pandemia de la COVID-19, la asistencia sanitaria mundial se ha convertido en el centro de atención y han salido a la luz las lagunas existentes en infraestructuras, competencias y tecnología. De las muchas carencias que la industria de Healthcare & Life Science está tratando de paliar con urgencia, la falta de talento ha resultado ser la más crucial. El mundo necesita trabajadores capacitados para realizar pruebas, diagnosticar enfermedades y proporcionar tratamientos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha declarado que para 2030 se prevé una escasez de 18 millones de trabajadores sanitarios en todo el mundo. Se hará patente principalmente en los países de renta media o baja, en los que el personal de enfermería representará cerca de la mitad, informó la [Clinton Health Access Initiative](#) en mayo de 2021.

Lo más alarmante es la dificultad de cubrir estas necesidades de talento. La Society for Human Resources Management realizó una encuesta mundial sobre trabajadores sanitarios justo antes de la llegada de la pandemia. En esta encuesta, publicada en la revista [People Scout](#), el 46 % de los profesionales de RR. HH. declararon que era «muy difícil» cubrir vacantes a tiempo completo para puestos médicos cualificados, como enfermeros, médicos y especialistas. Otro 35 % indicó que la contratación para estos puestos era «bastante difícil».

Nuestros consultores/as de selección especializados analizan la escasez de talento en Healthcare & Life Science en sus respectivos países.



*En Oriente Medio es complicado contratar personal de enfermería cualificado y colegiado. Los EAU también sufren una escasez de personal, en concreto, auxiliares de laboratorio, anatomopatólogos y personal que realiza diversas pruebas de laboratorio. Antes de la pandemia, un laboratorio de análisis clínicos grande recibía normalmente entre 2.000 y 3.000 muestras al día. Durante la pandemia, recibe entre 25.000 y 30.000 muestras al día. He visto algunas empresas que han contratado entre 10 y 30 enfermeros y 25 auxiliares de laboratorio a la vez para cubrir esta demanda. La asistencia sanitaria es un mercado de gran volumen con una enorme falta de talento».*

**Andy Georgeson**  
Senior Manager  
Michael Page, Middle East

Daniel Ferzoco, Senior Manager de Michael Page, Estados Unidos, atribuye a una multitud de razones una escasez similar que existe en el sector de Life Science en el mercado estadounidense.



*La combinación de las habilidades singulares que necesitan estos candidatos/as con la dinámica situación del mercado hace que la demanda sea inestable y esté en constante cambio. Las empresas farmacéuticas y biotecnológicas crecen con rapidez y están gestando nuevas empresas emergentes que están proliferando rápidamente por todo Estados Unidos, especialmente en el ámbito de la biotecnología. Estas empresas necesitan muchos científicos para expandir su negocio. Y escasean.»*

**Daniel Ferzoco**  
Senior Manager  
Michael Page US

El mercado de Healthcare & Life Science del Reino Unido está viviendo una escasez de talento y es necesario cubrir un gran número de vacantes con un grupo relativamente pequeño de candidatos/as.



*Nos enfrentamos a una grave escasez de candidatos/as con las habilidades técnicas necesarias y con habilidades de liderazgo híbridas a medida que suben en el escalafón de la experiencia: los cargos dentro del área de calidad pueden ser extremadamente difíciles de cubrir, ya que la mayoría necesitará personas capacitadas en el lugar. Así, cuando el cliente necesita un candidato/a que esté en Swindon cinco días a la semana, tenemos que contratar a alguien de la zona o alguien que esté dispuesto a trasladarse, lo que nos deja una bolsa de candidatos/as muy pequeña con la que trabajar. La contratación es complicada en todas las áreas de sanidad, pero el problema de la flexibilidad dentro del mercado de la calidad añade otro nivel de dificultad a la contratación.»*

**Chloe Baverstock**  
Manager  
Michael Page UK

En Polonia, el punto neurálgico de la región europea en Life Science, la necesidad de talento surge de la rápida expansión del mercado.



*Las grandes compañías biotecnológicas y farmacéuticas han establecido aquí una sólida base. El crecimiento de Polonia como centro neurálgico de Healthcare & Life Science de Europa ha dado lugar a un aumento de la demanda de talento. Las empresas farmacéuticas están invirtiendo mucho en la adquisición de talento.»*

**Marta Grochal**  
Senior Partner  
Page Executive Poland



Más al este, en Japón, la escasez de talento es un efecto de la disminución de la población activa en el país que deja una bolsa de candidatos/as más pequeña entre la que elegir.



*Al igual que en Estados Unidos, la industria japonesa de Healthcare & Life Science también necesita especialistas de nivel medio en registro farmacéutico y jefes de producto con experiencia en sus productos. Necesitamos candidatos/as que hablen inglés, lo cual es extremadamente difícil de encontrar».*

**Mark Allman**  
Associate Director  
Michael Page Japan



## El deseo de estabilidad

Hay muchas soluciones creativas para superar los retos de la industria de Healthcare & Life Science. Los consultores/as coinciden unánimemente en que la pandemia ha cambiado nuestras motivaciones. Hay un mayor deseo de estabilidad laboral cuando otras esferas de nuestra vida parecen tan inciertas.

«La seguridad y la estabilidad laborales han cobrado una enorme importancia para los candidatos/as durante la pandemia; a veces tienen incluso más valor que la remuneración», declara Grochal sobre la situación en Polonia. Sucede lo mismo en Oriente Medio, como explica Georgeson: «Los candidatos/as tienen aversión al riesgo, especialmente tras la pandemia mundial. Nadie quiere caer en ese tópico tan manido de «el último en entrar, es el primero en salir». Por tanto, es probable que los candidatos/as se aferren a un trabajo estable y un entorno conocido teniendo en cuenta que están rodeados de incertidumbre. Hemos visto enfermeros/as que han cambiado de trabajo aceptando el mismo salario o incluso un salario algo inferior (hasta un 5 %) a cambio de un puesto que ofrece un contrato más largo o mejores ventajas, como turnos flexibles. Las compañías tienen que reconsiderar lo que ofrecen a los candidatos/as. ¿Dónde aparece la seguridad laboral en esa lista?

En el Reino Unido, un salario elevado puede representar el factor de estabilidad, explica Baverstock. «Las compañías ya no pueden limitarse a ofrecer el clásico paquete de beneficios y contar con que tendrán un gran grupo de candidatos/as interesados. Actualmente, los salarios están aumentando de forma considerable y las primas y pensiones también son importantes a la hora de atraer a los buenos candidatos/as», añade.

## Estamos al lado de los candidatos/as durante todo el proceso de contratación

La pandemia ha dificultado las interacciones cara a cara. Estamos en la era de las entrevistas por Internet, la contratación electrónica y el teletrabajo. A menudo, los candidatos/as ni siquiera han pisado su oficina a pesar de llevar trabajando allí varios meses o incluso más tiempo. «Es importante tener un buen acercamiento con el candidato/a desde el primer momento. Hay que crear una relación de contacto y consolidarla durante el proceso: entrevistas, propuesta

e incorporación. La pandemia dificultó el proceso de entablar relaciones, ya que no se conocía a los candidatos/as personalmente como antes», comenta Ferzoco.

Allman dice que se ha vuelto más importante que nunca agilizar el proceso de entrevistas. Todas las partes interesadas deben estar orientadas al objetivo final deseado. «También aconsejaría a las compañías que intenten que los candidatos/as vayan a las oficinas», reconoce Allman.

Baverstock está de acuerdo y añade que los candidatos/as del Reino Unido tienden a moverse despacio debido simplemente a la variedad de opciones de ofertas de empleo que tienen a su disposición. Pero sería conveniente que las compañías se dieran prisa si encuentran un buen candidato/a, especialmente para puestos en el área de calidad.

Grochal comenta: «La transparencia en la comunicación entre las compañías y los candidatos/as es totalmente necesaria para ayudar a disipar sus preocupaciones. Una comunicación frecuente y sincera da a los candidatos/as una sensación de confianza y respeto mutuo. Sea cual sea el resultado del proceso de entrevista, los candidatos/as deben estar informados con regularidad.»

## Lo mejor siguen siendo las recomendaciones

El boca a boca tradicional sigue superando a cualquier tecnología a la hora de atraer candidatos/as en un mercado en el que escasea el talento. «¡Las recomendaciones son el mejor amigo del responsable de selección! Si tienes una base de datos madura, aprovéchala. Llama a esos candidatos/as. En lugar de mandar mensajes genéricos, envía mensajes personalizados», sugiere Ferzoco, que subraya que este método siempre da buenos resultados.

Baverstock comparte una perspectiva diferente sobre la atracción de talento: «Aunque las recomendaciones funcionan bien, las compañías no pueden dejar a un lado el poder de las redes sociales para establecer su presencia en el mercado. Una atractiva página de la compañía en LinkedIn o una cuenta de Twitter con actualizaciones periódicas serán atractivas para los candidatos/as que deseen saber más sobre su negocio. Aumenta la confianza de los candidatos/as en su marca.»



## Las empresas deben invertir en el desarrollo de habilidades, especialmente en competencias interpersonales

Además de utilizar las bases de datos, referencias, tecnología, consultorías y universidades, Grochal habla sobre la importante inversión a largo plazo en el desarrollo de talento dentro de la propia empresa para dotar al personal de habilidades combinadas. «La empresa tendrá que invertir en el desarrollo de su talento una vez contratados. Esta es una buena manera de aumentar el engagement con los empleados. Si las empresas, por miedo a la competencia, no invierten en el crecimiento y desarrollo de sus empleados, seguirá habiendo escasez», explica.

Japón es un mercado que tradicionalmente huye del riesgo. Los candidatos/as se sentirán más cómodos trasladándose a un entorno en el que encuentren estabilidad y se sientan valorados. «Con este fin, las compañías deben plantearse aumentar su inversión en

la formación y el desarrollo de sus empleados», señala Allman.

La mayoría de las empresas se han dado cuenta y están poniendo más empeño en el desarrollo de habilidades, especialmente después de la pandemia. Una encuesta global de McKinsey sobre el desarrollo de las habilidades existentes revela que el 58 % de las empresas dijeron que una de sus máximas prioridades desde que empezó la pandemia ha sido dotar de formación a sus empleados para desarrollar y consolidar habilidades y competencias necesarias. El 69 % de las organizaciones se están dedicando más ahora al desarrollo de habilidades que antes de la crisis de la COVID-19.

Georgeson explica la importancia de las competencias interpersonales, como la empatía y la resiliencia, en el caso de los profesionales sanitarios. «Son cruciales desde el punto de vista de la atención al cliente, algo que es especialmente necesario en Oriente Medio, ya que el 90 % del sector sanitario está privatizado», afirma.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

La pandemia ha puesto de manifiesto el vacío de competencias existente en el sector de Healthcare & Life Science. Abordar la escasez de talento en el sector sanitario exige una visión a largo plazo y un enfoque multifacético por parte tanto de las compañías como de los candidatos/as. Será beneficioso para las compañías invertir en el desarrollo de las habilidades existentes y la creación de nuevas competencias. Debemos recordar la importancia de tener un trato personal y cercano, creando una relación fluida y de confianza con el candidato/a.



La escasez de talento es una realidad del mercado en el ámbito de Healthcare & Life Science. Es tentador sucumbir a las prisas por llenar vacantes, pero los responsables de selección harían bien en detenerse y evaluar la contratación para garantizar una colaboración a largo plazo.



Los candidatos/as buscan estabilidad laboral en un entorno económico mundial cada vez más incierto. Las compañías pueden pensar en formas creativas de ofrecer esa estabilidad a los candidatos/as más allá de la remuneración.



Tanto las compañías como los candidatos/as se beneficiarían de la inversión en el desarrollo de habilidades a largo plazo para afrontar un futuro impulsado por la tecnología. A todos nos interesa estar preparados para el futuro mediante el desarrollo de las habilidades existentes y la adquisición de nuevas competencias.



**Patrick Hollard**

Miembro del Consejo Ejecutivo  
 Correo electrónico: patrickhollard@michaelpage.com.br  
[in https://www.linkedin.com/in/patrickhollard/](https://www.linkedin.com/in/patrickhollard/)



**Mark Allman**

Associate Director at Michael Page  
 Japan Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: markallman@michaelpage.co.jp  
[in https://www.linkedin.com/in/mjallman/](https://www.linkedin.com/in/mjallman/)



**Marta Grochal**

Senior Partner at Page Executive  
 Poland Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: martagrochal@pageexecutive.com  
[in https://www.linkedin.com/in/martagrochal/](https://www.linkedin.com/in/martagrochal/)



**Daniel Ferzoco**

Associate Director at Michael Page  
 US Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: dferzoco@michaelpage.us.com  
[in https://www.linkedin.com/in/daniel-ferzoco-92b15444/](https://www.linkedin.com/in/daniel-ferzoco-92b15444/)



**Andy Georgeson**

Senior Manager at Michael Page  
 Middle East Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: andygeorgeson@michaelpage.ae  
[in https://www.linkedin.com/in/andy-georgeson-3b4407a6/](https://www.linkedin.com/in/andy-georgeson-3b4407a6/)



**Chloe Baverstock**

Manager at Michael Page  
 UK Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: chloebaverstock@michaelpage.com  
[in https://www.linkedin.com/in/chloeaimeeturner/](https://www.linkedin.com/in/chloeaimeeturner/)



**Iñigo Usandizaga**

Senior Manager at Michael Page  
 Spain Healthcare & Life Sciences  
 Correo electrónico: InigoUsandizaga@michaelpage.es  
[in https://www.linkedin.com/in/iñigo-usandizaga/](https://www.linkedin.com/in/iñigo-usandizaga/)



# Healthcare&Life Sciences

by PageGroup